



### 1.1. LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

La disciplina contrattuale regola l'esercizio del diritto alla formazione continua attribuendo all'azienda il compito di individuare e programmare, per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato, percorsi formativi della durata di almeno 24 ore in coincidenza con l'orario contrattuale di lavoro o comunque secondo modalità equiparabili, nell'arco di ciascun ciclo triennale, da calcolare a partire dal 1° gennaio 2017 (primo triennio di applicazione 1° gennaio 2017- 31 dicembre 2019).

Per le aziende che hanno già in atto programmi formativi per i propri dipendenti, tale previsione ha rilievo unicamente nei confronti dei dipendenti eventualmente non coinvolti in alcun percorso di formazione ovvero fino a concorrenza del limite delle 24 ore nel triennio 1° gennaio 2017- 31 dicembre 2019.

La programmazione aziendale delle iniziative formative deve riguardare, ai sensi della normativa contrattuale, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in corso (indipendentemente dalla data di assunzione) nel primo biennio di ogni ciclo triennale; i percorsi formativi programmati dovranno svolgersi entro il terzo anno del medesimo ciclo triennale.

Riguardo ai lavoratori a tempo determinato, in base al principio legale di non discriminazione, è preferibile prevedere il loro inserimento nelle iniziative formative laddove sussistano condizioni comparabili a quelle previste per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato; nello specifico ci si riferisce ai lavoratori il cui contratto a termine sia in corso nel primo biennio e che, anche per proroghe successive, si prolunghi nel terzo anno del ciclo triennale di riferimento.

Non rientrano invece nel campo di applicazione della disciplina contrattuale i lavoratori in apprendistato, per i quali la formazione è un elemento essenziale del contratto, e i lavoratori in somministrazione, la cui formazione è a carico dell'agenzia di somministrazione.

Per i lavoratori part-time, in applicazione della regola generale del riproporzionamento, la quota delle 24 ore triennali si calcola in ragione del ridotto orario di lavoro tuttavia, in coerenza con le finalità delle previsioni contrattuali, può essere valutata l'opportunità di un percorso formativo pari ad almeno il 50% del monte ore previsto per i *full time*.

In fase di prima applicazione le aziende hanno, dunque, tempo per programmare le attività formative per i dipendenti in forza fino al 31 dicembre 2018 e svolgere i percorsi formativi entro il 31 dicembre 2019. Le iniziative formative possono essere organizzate e gestite direttamente dall'azienda.

Qualora l'azienda preveda di coinvolgere i lavoratori in iniziative formative da svolgere nel corso del 2019, è opportuno che ne dia comunicazione agli interessati entro il 31 dicembre 2018 ai fini dell'esercizio individuale del diritto alla formazione di cui al successivo punto 1.2..

Nel pianificare le attività formative, l'azienda può adottare una o più modalità di erogazione prendendo a riferimento quelle attualmente consentite da Fondimpresa: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; partecipazione a convegni-seminari *workshop* interni o esterni all'azienda; *coaching*; *action learning*; affiancamento; *training on the job*.

Le 24 ore di formazione per ciascun lavoratore possono essere anche frazionate in misura oraria in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle aree o uffici.



È dunque importante che l'azienda includa nella pianificazione tutti i momenti di apprendimento finalizzati a migliorare le conoscenze e le competenze potenziando lo sviluppo professionale dei lavoratori<sup>1</sup> ma che frequentemente non sono valorizzati, come, ad esempio: l'affiancamento in caso di aggiornamento del funzionamento di un macchinario, attività seminariali interne all'azienda, ecc..

Trattandosi di un adempimento contrattuale è, altresì, consigliabile adottare un sistema di "tracciabilità" della formazione svolta nel triennio registrando tutte le iniziative a cui partecipino i lavoratori. Qualora in azienda non siano in uso particolari metodi di registrazione potrà essere utilizzato il fac-simile allegato.

Ai fini del completamento delle 24 ore di formazione, le parti stipulanti hanno condiviso di escludere le ore dedicate alla formazione obbligatoria e relativi aggiornamenti, riconducibili all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Le aziende aderenti a Fondimpresa (o ad un Fondo interprofessionale per la formazione continua) potranno scegliere di finanziare le attività formative utilizzando direttamente il proprio conto formazione o partecipando agli avvisi che i Fondi pubblicano periodicamente.

#### 1.2. L'INIZIATIVA INDIVIDUALE.

I lavoratori che non siano stati coinvolti o per i quali non sia stato programmato un coinvolgimento in iniziative di formazione continua entro il secondo anno di ogni ciclo triennale (ovvero entro la fine del 2018 in fase di prima applicazione), potranno attivarsi per esercitare il diritto alla formazione continua nel corso del terzo anno (ovvero nel 2019 in fase di prima applicazione) fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite<sup>2</sup>.

In questo caso la norma contrattuale stabilisce che le ore previste dall'iniziativa formativa prescelta dal lavoratore sono per 2/3 a carico azienda e per 1/3 a carico del lavoratore medesimo.

In pratica, qualora il lavoratore chieda di partecipare ad un'iniziativa formativa della durata ad esempio di 15 ore, 10 ore saranno a carico azienda e 5 ore a carico del lavoratore.

---

<sup>1</sup> Si ricorda che l'apprendimento, secondo quanto previsto dal D.Lgs 13/2013, può essere oltre che formale, anche non formale o informale. In particolare, si intende per apprendimento formale, quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari.

Per apprendimento non formale, si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori del sistema di istruzione, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

Mentre per apprendimento informale, si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

<sup>2</sup> Ad esempio, nel caso in cui siano già state erogate nei primi due anni 8 ore di formazione aziendale, il lavoratore avrà diritto a formarsi per ulteriori 16 ore nel terzo anno, ferma restando la partecipazione a carico del lavoratore nella misura di 1/3 delle 16 ore.



FEDERMECCANICA

Le ore a carico del lavoratore, a seconda di come è organizzato il corso, potranno essere di tempo libero per la parte di formazione svolta al di fuori dell'orario ovvero coperte con l'utilizzo di un P.A.R. o altre soluzioni concordate individualmente per la parte coincidente con l'orario di lavoro.

Le iniziative formative a disposizione del lavoratore saranno, in via prioritaria, quelle sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione: si tratta di un'offerta formativa finalizzata ad orientare le possibili scelte dei lavoratori.

In assenza di questa attività di orientamento, il lavoratore potrà esercitare il proprio diritto alla formazione chiedendo di partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, linguistiche, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Non è escluso che il lavoratore possa chiedere di partecipare a corsi di formazione già programmati con il sostegno dei Fondi interprofessionali con conseguente valutazione da parte dell'azienda in merito alla praticabilità dell'inserimento.

A garanzia della qualità dell'offerta formativa, la norma contrattuale individua i soggetti formatori che possono organizzare tali corsi<sup>3</sup> tra i quali è ricompresa, in via esplicita, anche l'azienda.

Qualora le iniziative formative prevedano un costo di frequenza, l'azienda, anche integrando risorse pubbliche e private eventualmente a disposizione, dovrà assumersi l'onere della spesa per un massimo di 300 euro nel triennio. La formulazione individuata, in conformità alle normative in materia fiscale al momento in vigore, prevede che sia l'azienda ad effettuare il pagamento direttamente al soggetto erogatore beneficiando, in tal modo, del trattamento fiscale di vantaggio in materia.

Per poter esercitare il diritto soggettivo alla formazione, il lavoratore deve farne richiesta entro 10 gg. lavorativi precedenti l'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria.

È previsto, inoltre, che le iniziative formative alle quali il lavoratore ha partecipato, debitamente documentate dall'ente formatore o dall'azienda, siano registrate in base alla normativa vigente.

Nel caso in cui il lavoratore non si attivi per esercitare il diritto alla formazione continua le ore eventualmente non fruite non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio con conseguente decadenza delle stesse.

---

<sup>3</sup> In particolare, sono espressamente previsti: gli enti di cui all'art. 1 legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro; gli enti accreditati secondo le normative regionali per la formazione continua; gli enti in possesso della certificazione UNI EN ISO 9001 2008 settore EA 37 per le sedi di svolgimento delle attività formative; Università pubbliche o private riconosciute, Istituti tecnici autorizzati a rilasciare titoli di istruzione secondaria superiore; l'azienda.



### 1.3. MODALITÀ DI GESTIONE

La norma contrattuale, al fine di regolare la partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione continua ma anche ai corsi di studio di cui all'art. 8, prevede in via generale il rispetto di una percentuale unica di assenza contemporanea pari, di norma, al 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva (nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale sono arrotondati all'unità superiore).

L'applicazione di tale percentuale, peraltro incrementabile in sede aziendale, deve essere coerente con le esigenze tecnico-organizzative; ciò significa che l'azienda può consentire il superamento della percentuale di assenza, qualora le suddette esigenze lo consentano, così come, al contrario, è possibile non autorizzare l'assenza del lavoratore per ragioni tecniche od organizzative sebbene non sia stato raggiunto il tetto di percentuale di assenza contemporanea.

Nel caso in cui le ore di formazione richieste dal lavoratore non siano state fruito per ragioni tecnico-organizzative o per il superamento della percentuale massima di assenza complessiva, a differenza di quanto previsto nel caso della mancata attivazione del lavoratore, queste saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

Infine, considerate le novità introdotte in materia di formazione continua, le parti hanno ritenuto opportuno prevedere che l'attuazione di quanto definito nelle norme contrattuali dovrà formare oggetto di informativa da parte della Direzione aziendale alla RSU e, nel contempo, è stata confermata la procedura, precedentemente prevista, di composizione delle eventuali divergenze circa l'osservanza delle previsioni contrattuali.

Nel confermarci a disposizione per ogni ulteriore chiarimento risultasse necessario, porgiamo i migliori saluti.

  
Direttore Relazioni Industriali  
(Daniela Dario)